

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. TELKOM (Persero) KOTA MAKASSAR**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Syarat-syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (SE.) Pada Jurusan Manajemen Ekonomi
Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Alauddin Makassar

OLEH

MUH. HASAN
NIM.10600108028

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN
MAKASSAR**

2012

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Makassar, 8 Agustus 2012

Penyusun

MUH. HASAN
NIM:10600108028

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulisan skripsi saudara **Muh. Hasan**, Nim: **10600108028**, Mahasiswa Program Studi Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen Ekonomi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom (persero) Kota Makassar”**, memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang munaqasyah.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dipergunakan dan diproses selanjutnya.

Makassar, 8 Agustus 2012

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Siradjuddin, SE.,M.Si

NIP. 19660509 200501 1 003

Drs. Syaharuddin. M. Si

NIP. 19600502 199102 1 001

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Kota Makassar**” yang disusun oleh Muh. Hasan., Nim. 10600108028, mahasiswa jurusan manajemen pada fakultas syariah dan hukum UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasya yang diselenggarakan pada hari kamis, tanggal 11 Agustus 2012 M bertepatan dengan 11 Ramadhan 1433 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi (SE), jurusan Manajemen (dengan beberapa perbaikan).

Makassar, 13 Agustus 2012 M
13 Ramadhan 1433 H

DEWAN PENGUJI

Ketua	: Prof. Dr. H. Ali Parman, MA.	()
Sekretaris	: Drs. Mukhtar Lutfi, M.Pd	()
Munaqisy I	: Awaluddin SE., M.Si	()
Munaqisy II	: Amiruddin K. SE., M.Ei	()
Pembimbing I	: Dr. Siradjuddin, SE., M.Si	()
Pembimbing II	: Drs. Syaharuddin, M.Si	()

Diketahui Oleh:
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Alauddin Makassar

Prof. Dr. H. Ali Parman, MA.
NIP. 19570414 198603 1 003

KATA PENGANTAR



Segala puji kehadiran Allah SWT dengan Rahmat dan Maghfirah-Nya serta salawat serta salam teruntuk Nabi sepanjang zaman, Muhammad SAW. Atas Ridha dan doa yang disertai dengan usaha yang semaksimalnya setelah melalui proses yang panjang dan melelahkan akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.

Keberadaan skripsi ini bukan hanya sekedar persyaratan formal bagi mahasiswa untuk mendapatkan gelar sarjana tetapi lebih dari itu merupakan wadah pengembangan ilmu yang didapat dibangku kuliah dan merupakan kegiatan penelitian sebagai unsur Tri Darma Perguruan Tinggi. Dalam mewujudkan ini, penulis memilih judul “**Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom (Persero) Kota Makassar**”. Semoga kehadiran skripsi ini dapat memberi informasi terhadap pihak-pihak yang menaruh minat pada masalah ini.

Dalam mengisi hari-hari kuliah dan penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bantuan, motivasi dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu patut kiranya diucapkan terima kasih yang tulus dan penghargaan kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, nikmat serta karunia-Nya.
2. Penghormatan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua yaitu Ayahanda **Alm. Mustaming**. dan Ibunda **Bania**. Tercinta yang dengan penuh kasih sayang, pengertian dan iringan

doanya telah mendidik dan membesarkankan serta mendorong penulis hingga sekarang menjadi seperti ini.

3. Bapak Prof. Dr.H.Qadir Gassing, HT,MS. Selaku Rektor UIN Alauddin Makassar.
4. Bapak Prof. Dr. H. Ali Parman, MA. selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.
5. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse M. Ag. Selaku Mantan Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN alauddin Makassar.
6. Bapak Drs. Syaharuddin, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar, serta Bapak Awaluddin, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Ekonomi.
7. Bapak, Dr. Sirdjuddin, SE, M.Si selaku dosen pembimbing I yang juga telah memberikan pengarahan, bimbingan, saran yang berguna selama proses penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Drs.Syaharuddin, M.Si, sebagai dosen pembimbing II yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, saran yang berguna selama proses penyelesaian skripsi ini.
9. Segenap dosen Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar yang telah memberikan bekal dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat.

10. Bapak pimpinan dan staf karyawan Telkom Kota Makassar yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu selama proses penelitian.
11. Keluarga tercinta yang selalu memberikan motivasi dan semangat agar terselesaikannya skripsi ini.
12. Sahabat-sahabatku Manajemen 08 terima kasih atas bantuannya dan dukungannya selama ini.
13. Seluruh teman-teman di Manajemen Ekonomi terima kasih atas bantuannya selama ini.
14. Sahabat-sahabatku Undink, Mamat, ablah, gusrang, Karaeng, Nur, Dhinda, Thika, Jheni terima kasih atas dukungannya selamai ini.
15. Teman-teman KKN Angkatan 47, Posko Desa Coraawali Kec. Pancalautang Kab. Sidrap, harun, Iwan, Ichal, Lina, Fadel, Ira, terima kasih atas dukungan dan inspirasinya teman-teman.
16. Adik-adikku, Ahmad Fariz, Basri, Mega, dan kakak-kakakku Mila, Roman, Ati, Hamka terima kasih atas semangat dan dukungannya selama ini.
17. Semua teman-teman dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang turut memberikan bantuan dan pengertian secara tulus.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak terutama bagi penulis sendiri.

Wassalam

Makassar, 08 Agustus 2012

Penulis,

Muh. Hasan

NIM. 1060010802

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
D. Sistematika Penulisan Penelitian	5
 BAB II TINJAUAN PUSTAKAN	
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
B. Pengertian Kompensasi	11
1. Tujuan Kompensasi	13
2. Asas Kompensasi	14
3. Persyaratan Jabatan	25
4. Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	16
5. Jenis-jenis Kompensasi	19
C. Pengertian Kompensasi Finansial	19
D. Pengertian Kinerja Karyawan	22
1. Penilaian Kinerja Karyawan	24

2. Tujuan Penilaian Kinerja.....	25
3. Faktor –faktor penilain kinerja Karyawan	25
4. Evaluasi Kinerja Karyawan	27
E. Penelitian Terdahulu	28
F. Kerangka Pikir	29
G. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Tempat dan Waktu	32
C. Populasi dan Sampel	32
D. Sumber dan Jenis Data	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Pengujian Instrumen.....	34
G. Teknik Analisis Data.....	35
H. Defenisi Variabel Operasional	37
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	37
B. Karakteristik Responden	57
C. Pengujian Instrumen.....	66
D. Analisis Data	69
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	75
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Nomor		Halaman
Tabel 1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 2	Responden Berdasarkan Status	58
Tabel 3	Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
Tabel 5	Anlasis koesioner Variabel Kompensasi Finansial.....	61
Tabel 6	Anlasis koesioner Variabel Peningkatan Kinerja.....	64

DAFTAR SKEMA GAMBAR

Nomor	Halaman
Gambar 2.1. Skema Bagan Alur Krangka pikir	31
Gambar 4.1 Skema Gambar Struktur Organisasi PT Telkom.....	44

ABSTRAK

Nama : **MUH.HASAN**
Nim : 10600108028
Judul : **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. TELKOM (Persero) KOTA MAKASSAR**

Dalam melakukan peningkatan kinerja karyawan, perlu adanya program pemberian kompensasi. Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan meningkat. Dengan demikian karyawan yang memiliki skill/kemampuan yang lebih layak untuk mendapatkan kompensasi finansial. Kompensasi finansial ini diperlukan untuk dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan.

Adapun rumusan masalah bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Telkom (Persero) Divisi Customer Service Kota Makassar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan alat analisis regresi sederhana, dan menggunakan uji t untuk menganalisis keeratan hubungan variable secara individual, maka diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 6,807 + 0,821 X$$

Kemudian dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai 71,2% yang menunjukkan bahwa sekitar 71,2% variabel peningkatan kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi. Sedangkan sekitar 28,8% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Untuk mengetahui hasil pengujian secara parsial terhadap variable Peningkatan kinerja (Y) maka digunakan uji “t” pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n - k = 54 - 2 = 52$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel). Di dapat bahwa $t_{hitung} = 11,352$ dan $t_{tabel} = 2,006$, maka Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,352 > 2,006$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variable Kompensasi finansial (X) mempunyai Pengaruh terhadap peningkatan Kinerja karyawan (Y) pada PT. Telkom (Persero) Kota Makassar.

Kata Kunci : kompensasi finansial terhadap peningkatan kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

PT. Telekomunikasi (Persero) Kota Makassar dalam konsep manajemen, manusia diharapkan dapat memanfaatkan tenaga kerja sepenuhnya atau seoptimum mungkin untuk meningkatkan kinerja, yang diikuti oleh terciptanya hubungan yang bermutu penuh dan tanggung jawab serta saling membangun. Pemanfaatan sumber daya manusia itu dan trampil dibidangnya masing-masing mengandung pengertian-pengertian struktur dan pengembangan mutu tenaga kerja yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia baik secara aktual maupun potensial.

Dengan demikian instansi/perusahaan sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana, dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu

berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Dalam meningkatkan kinerja perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu unsur motivasi karyawan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja. Masalah kompensasi bukan hanya menjadi penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan ini besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja pada karyawan.

Menurut Melayu S.P. Hasibuan Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima

karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.¹ Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Oleh karena itu salah satu usaha yang konkrit untuk mendorong peningkatan produktivitas kinerja adalah adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kemampuan tenaga kerja agar mampu mengembangkan atau melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan sebaik mungkin, karena dengan adanya pemberian kompensasi berguna dalam meningkatkan keterampilan yang sesuai dengan disiplin kerja yang pada akhirnya akan mendorong kemajuan setiap usaha yang pada gilirannya juga akan meningkatkan pendapatan perorangan dan perusahaan.

Berdasarkan uraian yang penulis lakukan berkaitan dengan kompensasi finansial pada PT. Telkom (Persero) Kota Makassar, bahwa turunnya semangat gairah kerja, motivasi dan peningkatan kinerja disebabkan karena tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang melebihi dari pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh pimpinan, kemudian dengan karyawan yang bekerja diluar jam kerja yang telah disepakati sehingga tingkat pencapaian kesejahteraan peningkatan kinerja karyawan menurun. Kemampuan bekerja dan tingkat turunnya motivasi dan semangat gairah kerja karyawan pada PT. Telkom (Persero) Kota Makassar kemungkinan salah satunya berhubungan dengan

¹Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Edisi Revisi; Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000), h. 118.

masalah sistem pemberian kompensasi finansial yang layak diberikan, oleh karena itu pimpinan perusahaan mempunyai keberanian untuk mengambil keputusan menyangkut kompensasi finansial. Adapun jenis kompensasi finansial adalah terdiri dari gaji, upah, dan insentif (komisi dan bonus).

Dalam hal ini yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini yang berkaitan dengan pemberian kompensasi finansial pada PT Telkom Regional VII Makassar dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi finansial yang berbentuk insentif/ bonus.

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, maka penulis berupaya melihat sebagaimana menerapkan kompensasi finansial dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga dan peningkatan kerja pada PT. Telkom (Persero) Kota Makassar. Dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom (Persero) Kota Makassar.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

"Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Telkom (Persero) Divisi Customer Service Regional VII Kota Makassar".

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Penelitian ini adalah :

a) Bagi instansi

Sebagai masukan kepada perusahaan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja Karyawan.

b) Bagi peneliti

Sebagai tambahan pengalaman dan pengetahuan bagi peneliti dalam mengkaji sumber daya manusia dan sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya pada obyek yang sama.

D. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dan memperjelas arah dan tujuan penelitian ini, maka penelitian menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang pengertian sumber daya manusia, pengertian kompensasi, tujuan kompensasi, faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, jenis-jenis kompensasi, pengertian kompensasi finansial, pengertian kinerja, penelitian terdahulu kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini terdiri dari jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, sumber dan jenis data, teknik pengumpulan data, pengujian instrument, teknik analisis data, dan defenisi variable operasional.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang Gambaran Umum Perusahaan, Pengujian Instrumen, Karakteristik Responden dan Analisis data.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini menguraikan tentang dua hal yaitu kesimpulan yang berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian penulis dan saran-saran yang mungkin berguna baik bagi penulis, pembaca, maupun seluruh pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peraturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Peraturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*) pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat.

Untuk lebih jelasnya definisi manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut :

Menurut Melayu S.P Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.²

T. Hani Handoko menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, penggunaan sumber daya

²*Ibid.*,

manusia untuk mencapai suatu tujuan baik tujuan individu maupun organisasi.³

Selanjutnya menurut Ike Kusdiyah Rachmawati, menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai bagian individu, organisasi dan masyarakat.⁴

Sedangkan menurut Edwin B. Flippo manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat

Menurut Ranupandojo, dikatakan bahwa personalia dapat berdiri di tengah-tengah 3 (tiga) kekuatan utama, yakni :⁵

- a. Perusahaan, yang berkeinginan untuk disediakan tenaga kerja yang mampu dan mau bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan dalam memperluas usaha atau ekspansi.
- b. Karyawan dan organisasi, yang menginginkan agar kebutuhan fisik dan psikologi mereka dapat terpenuhi.

³ T. Hani, Handoko, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Liberty, 1996), h. 5.

⁴ Ike kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. I; Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008), h. 5

⁵ Ranupandojo, *Dalam bukunya Pengantar Manajemen* (Edisi Kedelapan, Cetakan Kelima; Bandung: Bina Aksara, 2001), h. 15

- c. Masyarakat umum, lewat lembaga-lembaga perwakilannya yang dapat menginginkan agar perusahaan mempunyai tanggung jawab yang luas untuk melindungi sumber-sumber manusia dari perlakuan diskriminasi atas kepentingan perusahaan.

1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap meningkatkan organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.⁶

Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat mempergunakan kesempatan untuk peluang baru.

Manajemen sumber daya manusia secara khusus bertujuan untuk :

- a) Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
- b) Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia, kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
- c) Mengembangkan sistem kerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti.

⁶ Soekidjo Notoatinodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.(Edisi Revisi; Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998), h. 110.

- d) Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan besama.
- e) Menciptakan iklim, dimana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
- f) Mengembangkan lingkungan, dimana kerja sama tim-tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
- g) Membantu organisasi mengembangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok dan masyarakat luas).
- h) Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi beberapa bagian diantaranya sebagai berikut :⁷

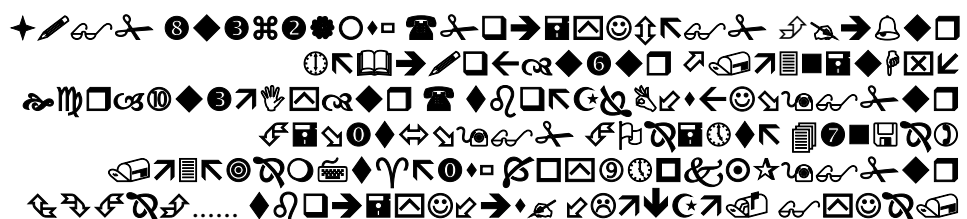
- a) Perencanaan (*planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b) Pengorganisasian (*organization*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi

⁷ Melayu S.P Hasibuan, *op. cit.*, h. 21.

- c) Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- d) Pengarahan (*directing*), yaitu fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberi bimbingan, saran, perintah, dan pengarahan kepada personalia.
- e) Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f) Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

B. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu unsur motivasi karyawan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja. Masalah kompensasi bukan hanya menjadi penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan ini besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja pada karyawan. Sebagai firman Allah dalam Al-Qur'an (QS. At- Taubah : 105) sebagai berikut :



Terjemahannya :

Dan katakanlah : bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan- Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan. (At- Taubah : 105).⁸

Ayat diatas menjelaskan tentang perintah untuk bekerja, maka pekerjaan itu akan diberikan balasan atas apa yang telah dikerjakannya.

Dengan demikian, maka perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien dalam hal penggunaan tenaga kerja.

Untuk lebih jelasnya defenisi kompensasi menurut beberapa ahli antara lain sebagai berikut :

Menurut Sedarmayanti bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan berbagai balas jasa kerja mereka.⁹

Basu Swastha menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan secara teratur dan dalam jumlah tertentu oleh perusahaan kepada para karyawan atas kontribusi tenaganya yang telah diberikannya untuk mencapai tujuan perusahaan.¹⁰

Lebih lanjut menurut Ike Kusdiyah Rachmawati menyatakan bahwa kompensasi merupakan hal yang sulit, karena di dalamnya melibatkan dasar

⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: PT. Syamil Cipta Media, 2008), h. 203.

⁹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi, Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (Jakarta: PT. Rafika Aditama, 2007), h. 239.

¹⁰ Basu Swastha, *Pengantar Bisnis*, (Edisi Kedua, Cetakan Kelima; Jakarta: Bumi Aksara, 1999), h. 267.

kelayakan, logika rasional, dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosioanal dari aspek tenaga kerja.¹¹

Sedangkan Melayu S.P. Hasibuan mengemukakan Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.¹²

1. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi adalah :¹³

a) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, sosial, dan egostiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

¹¹ Ike kusdyah Rachmawati, *op cit.*, h. 143.

¹² Melayu S.P Hasibuan, *op. cit.*, h. 118

¹³ *Ibid.*, h.121.

d) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relative kecil.

f) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati perturan-peraturan yang berlaku.

g) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h) pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2. Asas Kompensasi

Program kompensai harus ditetpakan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsaip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya

balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.¹⁴

a) Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

Jadi adil bukan berarti karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus berdasarkan penilaian, perlakuan, dan pemeberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

b) Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhanya pada tingkat normative yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

3. Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah :¹⁵

a) Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu, jam, minggu, atau bulanan. admistrasi

¹⁴ *Ibid.*,

¹⁵ *Ibid.*,

pengupahan sistem waktu relative mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerjaan harian.

b) Sistem Hasil (*Output*)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan oleh kesatuan yunit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilo gram.

Dalam sistem hasil (*output*), besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

c) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut :¹⁶

¹⁶ *Ibid.*,

a) penawaran dan permintaan kerja

jika pekerjaan (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi permintaan kecil, sebaliknya jika pencarian kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relative semakin besar.

b) Kemampuan dan kesedian perusahaan

Apabila kemampuan dan kesedian perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kompensasi dan kesedian perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relative kecil.

c) Serikat buruh/ organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruhnya tidak kuat dan tidak berpengaruh maka tingkat kompensasi relative kecil.

d) Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerja buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil

e) Pemerintah dengan undang-undang dan Kepresnya

Pemerintah dengan disertai Undang-Undang dan Kepresnya menetapkan besarnya upah/ balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat menentukan supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan

besarnya balas jasa bagi karyawan, karena pemerintah berkewajiban melindungi para karyawan dari tindakan sewenang-wenang.

f) Biaya hidup

Bila biaya hidup di daerah itu cukup tinggi, maka tingkat kompensasi semakin besar, akan tetapi sebaliknya jika biaya hidup di daerah tertentu agak rendah, maka ia akan menerima gaji relative kecil.

g) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menjabat yang relative tinggi maka akan menerima gaji yang lebih besar. Sebaliknya pejabat yang menjabat jabatan yang rendah maka akan menerima gaji yang relative kecil.

h) Pendidikan dan pengalaman

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama, maka gaji/balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilan lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

i) Kondisi perekonomian nasional

Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena mendekati *full employment*. Sebaliknya pula jika kondisi perekonomian kurang maju, maka tingkat upah rendah, karena banyak terdapat pengangguran.

j) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan itu mengerjakan sulit/sukar dan mempunyai resiko besar, maka tingkat upah atau balas jasa semakin besar.

Tetapi jenis dan sifat pekerjaan itu pekerjaannya mudah dan resikonya kecil, maka tingkat upah/balas jasanya relative rendah.

5. Jenis-jenis kompensasi

Ada dua jenis kompensasi pegawai yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji dan bentuk kompensasi tidak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.¹⁷

a) Upah dan gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

b) *Benefit* (Keuntungan) dan pelayanan

Benefit adalah nilai keuntungan langsung untuk pegawai yang secara cepat dan dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

C. Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi dalam arti luas menyatakan bahwa tambahan gaji pokok yang tidak diharapkan oleh karyawan, tapi hanya sebagian saja bisa diberikan hanya saja mempunyai prestasi tertentu atau keahlian tertentu dan tidak membangkan bila disuruh untuk menyelesaikan secepatnya, seperti laporan atau kuitansi yang harus dilaporkan.

¹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 1 s.d 7; Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h. 85.

Siswantoro menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah suatu balas jasa yang berupa tambahan upah (uang) atau bonus tambahan bagi karyawan diluar gaji pokok.¹⁸

Menurut Panggabean kompensasi finansial adalah terdiri dari gaji, upah, dan insentif (komisi dan bonus), sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berbagai macam fasilitas dan tunjangan.¹⁹

a. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, bulanan, dan mingguan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau kekayaan pelayanan yang diberikan.

c. Insentif/Bonus

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

d. Kompensasi tak langsung

Kompensasi tak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

Seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

¹⁸ B. Siswanto Sastrohadrya, *Produktivitas Kerja Bagi Eksekutif*. (Edisi Ketiga; Jakarta: PT. Gramedia, 2000), h. 116.

¹⁹ Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cet. Kedua; Bogor: Ghalian Indonesia, 2004), h. 76.

Geary Dasler membagi kompensasi finansial kedalam dua komponen, yakni :²⁰

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus.
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan liburan atas dana perusahaan. Tunjangan-tunjangan ini digolongkan dalam paket kesejahteraan, dimana paket ini diberikan kepada seluruh karyawan berdasarkan keanggotaan mereka dalam perusahaan.

Adapun jenis-jenis tunjangan adalah sebagai berikut :

- a. Tunjangan bayaran suplemen menyediakan bayaran untuk tidak bekerja. Tunjangan ini meliputi asuransi ketunakayaan, uang liburan, dan hari libur, uang pesangon dan uang ketunakayaan lengkap.
- b. Tunjangan asuransi merupakan jenis lain dari bentuk kesejahteraan pegawai. Kompensai karyawan, misalnya bertujuan untuk menjamin tersedianya penghasilan dan tunjangan medis dengan segera bagi korban kecelakaan kerja atau keluarga yang ditanggungnya tanpa mempersoalkan siapa yang salah. Pada umumnya perusahaan juga menyediakan asuransi jiwa dan perumahsaktian secara berkelompok, asuransi kecelakaan dan asuransi ketidak mampuan.
- c. Tunjangan masa tua, ada dua jenis tunjangan masa tua yakni jaminan sosial dan pension. Jaminan sosial tidak hanya meliputi tunjangan

²⁰ Geary Dasler *Human Resources Managemet*, (Internasional Edition, USA: Pearson Education Inc, Upper Sddle River, 2003), h. 349

masa tua, tetapi juga tunjangan ahli waris dan ketidakmampuan.

Pension merupakan jaminan masa tua.

- d. Tunjangan pelayanan, pada umumnya bentuk kesejatraan ini mencakup pelayanan makanan, kesempatan rekreasi, nasihat hokum, koperasi simpanan pinjaman, dan penyuluhan.

D. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam suatu kegiatan berarti bagaimana cara menjalankan tugas yang telah dilimpahkan kepadanya, dengan mempunyai rasa tanggung jawab pada diri sendiri dan memang perlu dipertanggung jawabkan dari segala sesuatu yang telah dikerjakan.

Wirawan menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.²¹ Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar.

Dalam hal ini sesuatu yang akan dikembangkan melalui karyawan, akan tetapi apakah karyawan itu sendiri mampu memperdayakan kekuatan dengan tidak memiliki keterampilan khusus yang harus dibina dan perlu diperhatikan oleh pimpinan agar sumber daya manusia dapat berkembang melalui pelatihan dan kursus-kursus.

²¹ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta; Salemba Empat: 2009), h. 5.

Dengan demikian, segala sesuatunya tergantung pada karyawan itu sendiri, sebab kalau karyawan itu sendiri mampu berkarier dengan segala sesuatunya didukung oleh sarana dan prasarana yang menunjang akan bisa berkembang. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi berarti karyawan tersebut mempunyai nilai tambah sendiri untuk mengembangkan karier.

Selanjutnya, karyawan yang mempunyai potensial untuk menjalankan tugas yang dikembangkannya, maka posisi mereka bisa dia mengetahui arah kemana nanti kegiatan yang harus dilaksanakan, sehingga dapat mengetahui sampai sejauh mana tingkat pengetahuan seorang karyawan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²²

Kemudian menurut Sedarmayanti bahwa kinerja (*performanje*) adalah hasil kerja seorang pekerjaan, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).²³

Lebih lanjut menurut John Soeprihanto mengemukakan bahwa kinerja berasal dari kata kerja yang dapat diartikan bahwa kegiatan yang dilaksanakan, maka kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

²² Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. cit.*, h. 67

²³ Sedarmayanti, *op. cit.*, h. 269.

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁴

1. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Andrew E. Sikula (1981: 310) dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu.²⁵

Manfaat penilaian prestasi kerja adalah sebagaia berikut :²⁶

- a. Peningkatan prestasi kerja, dengan adanya penilaian, baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
- b. Kesempatan kerja yang adil, dengan adanya kesempatan yang akurat akan menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.
- c. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan, melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan-karyawan yang kemampuannya rendah.
- d. Penyusaian kompensasi, penilaian presatsi dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi,gaji, bonus, dan sebagainya.

²⁴ John Soeprihanto, *Penilaian kinerja dan Pengembangan karyawan*,(Yogyakarta; BPFE: 2000),h. 219.

²⁵ Anwar Prabu, *op. cit.*, h. 69

²⁶ Soekidjo Notoatmodjo, *op. cit.*, h. 132

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :²⁷

- a) Mengetahui pengetahuan dan kemampuan karyawan.
- b) Sebagai dasar perencanaan dalam bidang kepegawaiaan khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- d) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dan bidang kepegawaiaan, khususnya kinerja karyawan.
- f) Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
- g) Hasil penilaian pelaksanaan pekerja dapat bermanfaat bagi peneliti pengembangan dibidang kepegawaiaan.

3. Faktor-faktor Peningkatan Kinerja Karyawan

Peningkatan kerja karyawan tergantung pada motivasi seseorang atau pimpinan dalam memberikan arahan dan ditunjuk untuk membawa

²⁷ Sedarmayanti, *op. cit.*, h. 264

pegawai sadar dengan sendirinya mengakui sampai sejauh mana tugas yang harus diselesaikan sesuai tanggung jawab.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja adalah sebagai berikut :²⁸

- a) Faktor kemampuan yaitu pegawai yang memiliki kemampuan diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Jadi motivasi yaitu kondisi yang mengarahkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

John Soeprihanto, faktor-faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan, sebagai berikut :²⁹

- a. Rasa tanggung jawab pegawai itu sendiri
- b. Memiliki rasa ingin bekerja dengan seikhlas hati
- c. Mempunyai dedikasi yang tinggi
- d. Adanya keterampilan dimiliki.
- e. Ingin mengetahui sesuatu yang di perusahaan
- f. Mempunyai loyalitas dan kerja keras
- g. Untuk mengaplikasikan antara teori dan praktek.

²⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *op. cit.*, h. 67.

²⁹ John Soeprihanto, *op. cit.*, h. 15.

Berdasarkan faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan dasar inilah pimpinan pada salah satu instansi perlu memikirkan tunjangan dan kompensasi jika kelak karyawan memang memiliki dari ke tujuh faktor pendukung tersebut.

4. Evaluasi Kinerja karyawan

Kinerja diidentik dengan prestasi kerja yang merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian atau hasil yang dicapai dari pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Menurut Wirawan menyatakan bahwa evaluasi kinerja adalah proses penilai pejabat yang melakukan penilaian mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai, pegawai yang dinilai, yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen.³⁰

Menurut Sedarmayanti, menyatakan pengukuran kinerja merupakan suatu manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran.³¹

³⁰ Wirawan, *op. cit.*, 195

³¹ Sedarmayanti. *op cit.*, h. 95.

Lebih lanjut menurut Hani T Handoko mengemukakan penilaian kinerja merupakan proses berkesinambungan yang mencakup :³²

1. Evaluasi terhadap kinerja
2. Sasaran untuk meningkatkan kinerja
3. Definisi penghargaan atas pencapaian sasaran di masa yang akan datang.
4. Sistem umpan balik yang memungkinkan pemimpin dan karyawan memantau kinerjanya.
5. Pertemuan secara periodik antara pemimpin dengan karyawan untuk membahas kemajuan karyawan terhadap sasaran.
6. Tindakan koreksi karyawan tersebut berusaha untuk mencapai sasarannya.

E. Penelitian Terdahulu

Ismayanti qilab (jurusan manajemen) fakultas syariah dan hukum, penelitian dilakukan pada februari 2011 pada dinas pengelolaan keuangan daerah kabupaten gowa. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi dan korelasi sederhana, koefisien determinasi, uji persial (uji T). rumusan masalahnya adalah bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dinas keuangan daerah kabupaten gowa? Dan hasilnya adalah didapati kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas keuangan daerah kabupaten gowa.

³² T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Liberty, 1999), h. 178.

Alex bayu sahari (jurusan manajemen) fakultas ekonomi, penelitian dilakukan pada agustus 2009 pada perusahaan Rodeo – Lawang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, dan uji Multikolinearitas. Rumusan masalahnya adalah adakah pengaruh secara simultan antara variabel kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan? Dan hasilnya adalah Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variable komunikasi persuasif mempunyai pengaruh yang cukup kuat.

F. Kerangka Pikir

Dalam mengelola sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting, dalam arti bahwa efektivitas dari sumber daya manusia bukan sebagai penghasil tetapi diarahkan bagaimana merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengawasi sumber daya manusia agar dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya.

Kompensasi merupakan salah satu unsur motivasi karyawan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja. Masalah kompensasi bukan hanya menjadi penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan ini besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja pada karyawan.

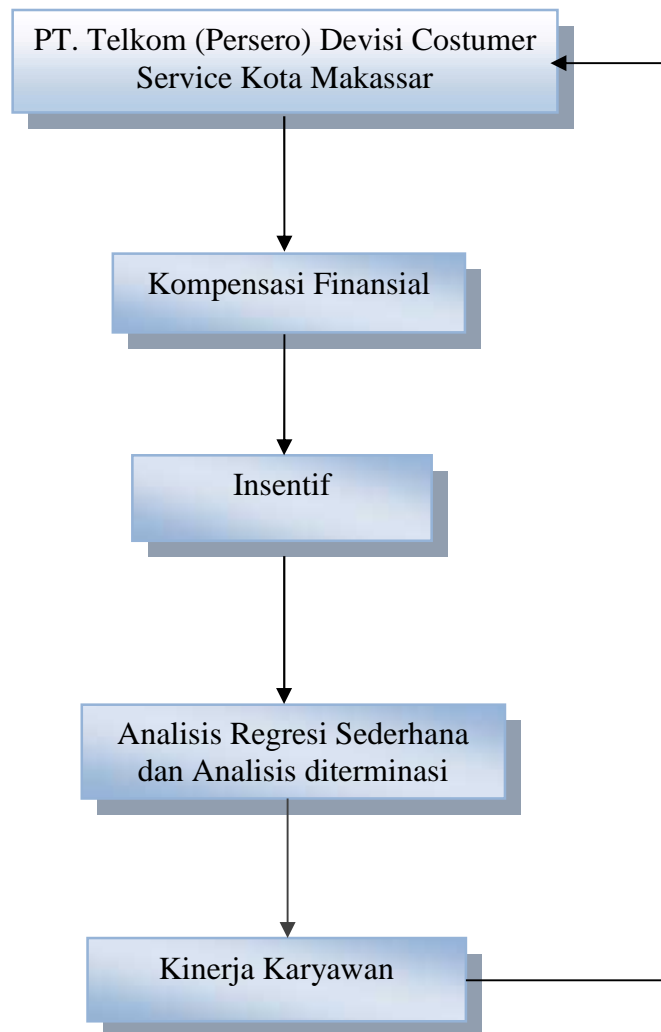
Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan

kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang

potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya.

Disamping itu bahwa pimpinan instansi/perusahaan harus mempunyai keberanian untuk mengambil keputusan menyangkut pemberian kompensasi financial terhadap karyawannya yang memiliki kemampuan lebih dari pekerjaan yang diberikan pada PT. Telkom (Persero) Regional VII Makassar untuk meningkatkan kinerja mereka.

Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan dalam bentuk skema bagan kerangka pikir berikut ini :



Gambar 2.1: Bagan Alur Kerangka Pikir

G. Hipotesis

Mengacu pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

“Diduga bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan”

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah eksperimen. Eksperimen yaitu suatu rancangan penelitian yang mengidentifikasi hubungan kausal. Tujuan penelitian eksperimen adalah mengukur pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengontrol variabel-variabel lain untuk melakukan inferensi kausal secara lebih jelas.³³

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Perusahaan yang menjadi obyek penelitian penulisan adalah PT. Telkom (Persero) Regional VII Kota Makassar.

Waktu penelitian direncanakan selama kurang lebih 2 bulan lamanya.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁴ yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Telkom (Persero) Kota Makassar yang berjumlah 115 karyawan.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sesungguhnya dalam penelitian dengan tingkat kesalahan 10%.

³³Herman Asep, *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*, (cetakan ke-2, Jakarta: PT. Gramedia, 2009), h. 10.

³⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2009), h. 6.

Maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebagian karyawan yang diambil secara acak yang berjumlah 54 karyawan.

Rumus yang digunakan untuk mengukur sampel dan populasi :

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dimana : λ^2 dengan dk = 1, taraf kesalahan 10%

$$P = Q = 0,5$$

$$d = 0,05$$

$$S = \text{jumlah sampel}$$

D. Sumber dan Jenis Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:³⁵

a. Data primer

Yaitu sumber data yang diperoleh langsung dari sumber perusahaan yang bersangkutan bersifat kuantitatif, antara lain data keuangan dengan penggunaannya.

b. Data sekunder

Yaitu data bersumber dari perusahaan yang bersifat kualitatif untuk melengkapi data/informasi sehubungan pembahasan dalam penelitian ini.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:³⁶

a. Analisis kualitatif

Yaitu analisis data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tertulis.

³⁵Nur Indriantoro dan bambang Supomo, *Metode Penelitian Bisnis Untuk akuntan dan Manajemen*, (Edisi Pertama; Yogyakarta: BPFE), h. 145.

³⁶*Ibid*, h. 146.

b. Analisis kuantitatif

Yaitu analisis data yang diperoleh dari perusahaan yang diteliti dalam bentuk angka-angka.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulann data dalam penelitian ini adalah:

- a. Kuisioner dan wawancara yaitu penelitian menggunakan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden dan wawancara responden.
- b. Dokumentasi yaitu teknik mengumpulkan dokumen-dokemen yang berkaitan dengan pemberian kompensasi.
- c. Study kepustakaan yaitu penulusuran informasi yang dilakukan dengan menggunakan buku-buku yang berkaitan dengan masalah penelitian.

F. Pengujian Instrumen

a. Uji Validasi

Uji validasi yaitu untuk mengetahui keabsahan tiap butir pertanyaan dalam angket (kuesioner). Uji validasi dilakukan seluruh butir pertanyaan dalam instrument, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor totalnya pada masing-masing konstruk. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *product moment pearson* dengan pengujian dua arah, dan kemudian data diolah melalui program SPSS.

b. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas yaitu digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan tetap konsisten jika dilakukan dua

kali pengukuran atau lebih pada kelompok yang sama dan alat ukur yang sama.

G. Teknik Analisis data

Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis kuantitatif menggunakan data dari jawaban yang telah terkumpul dengan menggunakan perhitungan statistik dan menggunakan program SPSS dengan perhitungan bersifat regresi.³⁷

Perhitungan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah persamaan regresi sederhana yaitu:

$$Y = a + bx$$

Dimana: Y = Variabel Kinerja

a = Elemen Konstant

b = Koefisien Korelasi

x = Variabel Kompensasi

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan sebagai ukuran ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap sekelompok data, dan hasil observasi. Makin besar nilai R^2 maka semakin bagus garis regresi yang terbentuk. Sebaliknya, makin kecil nilai R^2 makin tidak tepat garis regresi tersebut dalam mewakili data hasil observasi.

³⁷Sugiyono, *op. cit.*, h. 251.

Koefisien juga digunakan untuk mengukur besar proporsi (persentase) dari jumlah ragam Y yang diterangkan oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap ragam variabel respon Y.³⁸

3. Uji parsial (uji - t)

Untuk mengetahui bagaimana hubungan variabel prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan, maka digunakan uji t. data yang digunakan adalah kuesioner yang dibagikan kepada 60 orang responden. Dimana data tersebut dikumpul dan kemudian ditabulasikan untuk mengetahui nilai perubahan masing-masing data dengan menggunakan SPSS 16.0.

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) digunakan untuk melihat apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel devenden. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam uji t ini yaitu, sebagai berikut :

1) Merumuskan hipotesis

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel prestasi kerja (X) dengan variabel promosi jabatan (Y).

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel prestasi kerja (X) terhadap variabel promosi jabatan (Y).

2) Menentukan nilai kritis pengujian dengan ketentuan numerator : jumlah variabel 1 atau $2 - 1 = 1$; dan denominator: jumlah kasus 1 atau $54 - 2 = 52$

3) Menghitung nilai t_{hitung} :³⁹

³⁸ *Ibid*, h. 226

³⁹ Dergibson Siagian, *Metode Statistika* (Jakarta: Gramedia, 2006), h. 273

$$t_h = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

dimana:

$t_h = t_{hitung}$

$r =$ Koefisien Regresi

$n =$ Jumlah Sampel

untuk melihat t_{hitung} adalah dengan menggunakan tabel koefisien

4) Membuat keputusan hipotesis

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti X mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y). jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti X mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

H. Definisi Variabel Operasional

Adapun definisi variabel operasional atau pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kompensasi financial adalah suatu gaji tambahan bagi karyawan yang mempunyai prestasi tersendiri yang dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.
- b. Kinerja adalah suatu kegiatan berarti bagaimana cara menjalankan tugas yang telah dilimpahkan kepadanya, dengan mempunyai rasa tanggung jawab pada diri sendiri dan memang perlu dipertanggung jawabkan dari segala sesuatu yang telah dikerjakan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat PT. Telekomunikasi, Tbk

PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) adalah salah satu BUMN yang dimiliki oleh Negara. TELKOM merupakan BUMN yang paling menguntungkan jika dibandingkan dengan dengan BUMN lain yang ada di Indonesia, karena TELKOM hamper tidak mengalami kerugian. Walaupun mengalami kerugian, itu pun tidak sebarapa. Karena Telkom yang bergerak dibidang komunikasi yang tidak ada habisnya. Juga karena TELKOM selalu mengembangkan dan mengeluarkan produk dan layanan yang baru dan terbaik bagi pelanggannya. Apalagi di jaman sekarang ini semua membutuhkan suatu alat komunikasi yang praktis dan mudah tanpa kita harus bersusah payah untuk menyampaikan suatu berita atau kabar.

Perusahaan ini berawal pada saat sebuah badan usaha swasta penyedia pelayanan pos dan telegrap dibentuk pada masa pemerintahan Kolonial Belanda pada tahun 1882. Pada tahun 1906 Pemerintah Kolonial Belanda membentuk sebuah jawatan yang mengatur layanan pos dan telekomunikasi yang diberi nama Jawatan Pos, Telegrap dan Telepon (Post, Telegrap en Telephone Dienst/PTT).

Pada tahun 1945 Proklamasi Kemerdekaan Indonesia sebagai Negara merdeka dan berdaulat, lepas dari pemerintah Jepang, pada tahun 1961 Status jawatan diubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN

Postel). Pada tahun 1965 PN Postel dipecah menjadi perusahaan Negara Pos dan Giro (PN & Giro), dan Perusahaan Negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi). Pada tahun 1974 PN Telekomunikasi berubah menjadi Perusahaan Umum Telekomunikasi (Perumtel) yang menyelenggarakan jasa telekomunikasi nasional maupun internasional.

Pada tahun 1980 PT Indonesia Satellite Corporation (Indosat) didirikan untuk menyelenggarakan jasa telekomunikasi internasional, terpisah dari Perumtel. Pada tahun 1989 undang-undang nomor 3/1989 tentang Telekomunikasi, tentang peran serta swasta dalam menyelenggarakan telekomunikasi. Pada tahun 1991 Perumtel berubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) Telekomunikasi Indonesia berdasarkan PP no.25 tahun 1991. Pada tahun 1995 Penawaran Umum perdana saham TELKOM (*Initial Public Offering/IPO*) dilakukan pada tanggal 14 November 1995. Sejak itu saham TELKOM tercatat dan diperdagangkan di Bursa Efek Jakarta (BEJ), Bursa Efek Surabaya (BES), New York Stock Exchange (NYSE) dan London Stock Exchange (LSE). Saham TELKOM juga diperdagangkan tanpa pencatatan (*Public Offering Without Listing/POWL*) di Tokyo Stock Exchange.

Pada tahun 1996 Kerja sama Operasi (KSO) mulai diimplementasikan pada 1 Januari 1996 di wilayah Devisi Regional I Sumatra – dengan mitra PT Pramindo Ikat Nusantara (Pramindo), Devisi Regional III Jawa Barat dan Banten – dengan mitra PT Aria West International (AriaWest); Devisi Regional IV Jawa Tengah dan DI Yogyakarta – dengan mitra PT Mitra Global

Telekomunikasi Indonesia (MGTI); Devisi Regional VI Kalimantan – dengan mitra PT Dayamitra Telekomunikasi (Dayamitra); Devisi Regional VII Kawasan Timur Indonesia – dengan mitra PT Bukaka Singtel. Pada tahun 1999 Undang-Undang nomor 36/1999, tentang penghapusan monopoli penyelenggaraan telekomunikasi.

Pada tahun 2001 TELKOM membeli 35% saham TELKOMsel dari PT Indosat sebagai bagian dari implementasi restrukturisasi industri jasa telekomunikasi di Indonesia, yang ditandai dengan penghapusan kepemilikan bersama dan kepemilikan silang antara TELKOM dengan Indosat. Dengan transaksi ini, TELKOM menguasai 72,725 saham TELKOMsel. TELKOM membeli 90,325 saham Dayamitra dan mengkonsolidasikan laporan keuangan Dayamitra kedalam laporan keuangan TELKOM.

Pada tahun 2002 TELKOM membeli seluruh saham Pramindo melalui 3 tahap, yaitu 305 saham pada saat ditandatanganinya perjanjian jual-beli pada tanggal 15 Agustus 2002, 15% pada tanggal 30 September 2003 dan sisa 55% saham pada tanggal 31 Desember 2004. TELKOM menjual 12,72% saham TELKOMsel kepada Singapore Telecom, dan dengan demikian TELKOM memiliki 65% saham TELKOMsel. Sejak Agustus 2002 terjadi duopoly penyelenggaraan telekomunikasi lokal.

Pada tahun 2003 TELKOM membeli seluruh saham AWI. TELKOM melakukan pelepasan kepemilikan pada PT Telekomunikasi Selular Raya, PT Komunikasi Selular Indonesia, PT Menara Jakarta dan PT Metro Selular

Indonesia serta meningkatkan kepemilikan saham pada PT. Pro Infokom Indonesia, PT Multimedia Nusantara, PT Indonusa Telemedia, PT Napsindo Primatel Internasional dan PT Pasifik Satelit Nusantara.

Pada tahun 2005 Telkom baru saja memperingati 10 tahun sebagai perusahaan public di BEJ dan *closing bell ceremony* di New York Stock Exchange dan sekaligus sebagai wujud komitmen perseroan untuk tetap *listing* di NYSE. Pada akhir September perseroan menjadi pemegang saham mayoritas di 9 (Sembilan) anak perusahaan, termasuk di PT. Telekomunikasi Seluler (Telkomsel), yang memiliki pangsa pasar terbesar dalam industri selular di Indonesia dengan EBITDA memiliki jumlah pelanggan telepon tetap banyak 12,4 juta, sementara pelanggan seluler TELKOMsel berjumlah 23,5 juta. Dan pada tahun 2006 TELKOM menjadi urutan ke-12 sebagai perusahaan Telekomunikasi tersukses di dunia.

2. Profil PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk

PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (TELKOM) merupakan perusahaan penyelenggara bisnis T.I.M.E (*Telecommunication, Informasi, Media and Edutainment*) yang terbesar di Indonesia. Pengabdian TELKOM berawal pada 23 Oktober 1856, tepat pada saat dioperasikannya layanan telekomunikasi pertama dalam bentuk pengiriman telegraf dari Batavia (Jakarta) ke Buitenzong (Bogor). Selama itu pula TELKOM telah mengalami berbagai transformasi.

Transformasi terakhir sekaligus yang disdud dengan NEW TELKOM Indonesia adalah transformasi dalam bisnis, transformasi infrastruktur, transformasi sistem dan modal operasi dan transformasi sumber daya manusia. Transformasi tersebut resmi diluncurkan kepada pihak eksternal bersamaan dengan *New Corporate Identity* TELKOM pada tanggal 23 Oktober 2009, pada hari ulang tahun TELKOM yang ke 153. TELKOM juga memiliki tagline baru, *The Word in Your Hand*.

Sampai dengan 31 Desember 2008 jumlah pelanggan TELKOM tumbuh 37% dari tahun sebelumnya sebanyak 68,6 juta pelanggan yang terdiri dari pelanggan telepon tidakbergerak kabel sejumlah 8,6 juta, pelanggan telepon tidak bergerak nirkabel sejumlah 12,7 juta pelanggan dan 65,3 juta pelanggan jasa telepon bergerak.

Sejalan dengan lahirnya NEW TELKOM Indonesia, berbekal semangat *positioning* baru *Life Confident* manajemen dan seluruh karyawan TELKOM berupaya mempersembahkan profesionalitas kerja, serta produk dan layanan terbaik bagi pelanggan dan *stakeholders*.

Sepanjang tahun 2008, berbagai penghargaan dan sertifikasi diterima oleh TELKOM, baik dari dalam maupun luar negeri antara lain, Sertifikasi ISO 9001:2000 dan ISO 9004:2000 untuk Divisi *Enterprise Service* dari TUV Rheinland Internasional Indonesia; Penghargaan Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) dan Kecelakaan Nihil 2008 dari Wakil Presiden RI; *The Best Corporate Image Category* dalam ajang *Most Admired*

Companies Award dari menteri Keuangan RI; Juara Umum Anugerah Media Humas 2008 dari Bakorhumas CIO of The Year 2008 dalam *Hitachi Data System IT Inspiration Awards*; dan penghargaan CEO dan perusahaan Idaman dari Majalah Warta Ekonomi.

3. Visi TELKOM

To become a leading InfoCom in the region. TELKOM berupaya untuk menempatkan diri sebagai perusahaan *InfoCom* termuka di kawasan Asia Tenggara, Asia dan akan berlanjut ke kawasan Asia Pasifik.

4. Misi TELKOM

TELKOM mempunyai misi memberikan layanan “*One Stop InfoCon Services with Excellnt Quality and Competitive Price and To Be the Role Model as the Best Managed Indonesia Corporation*” dengan jaminan bahwa pelanggan akan mendapatkan layanan terbaik, berupa kemudahan, produk dan jaringan berkualitas, dengan harga kompetitif.

5. Budaya Perusahaan

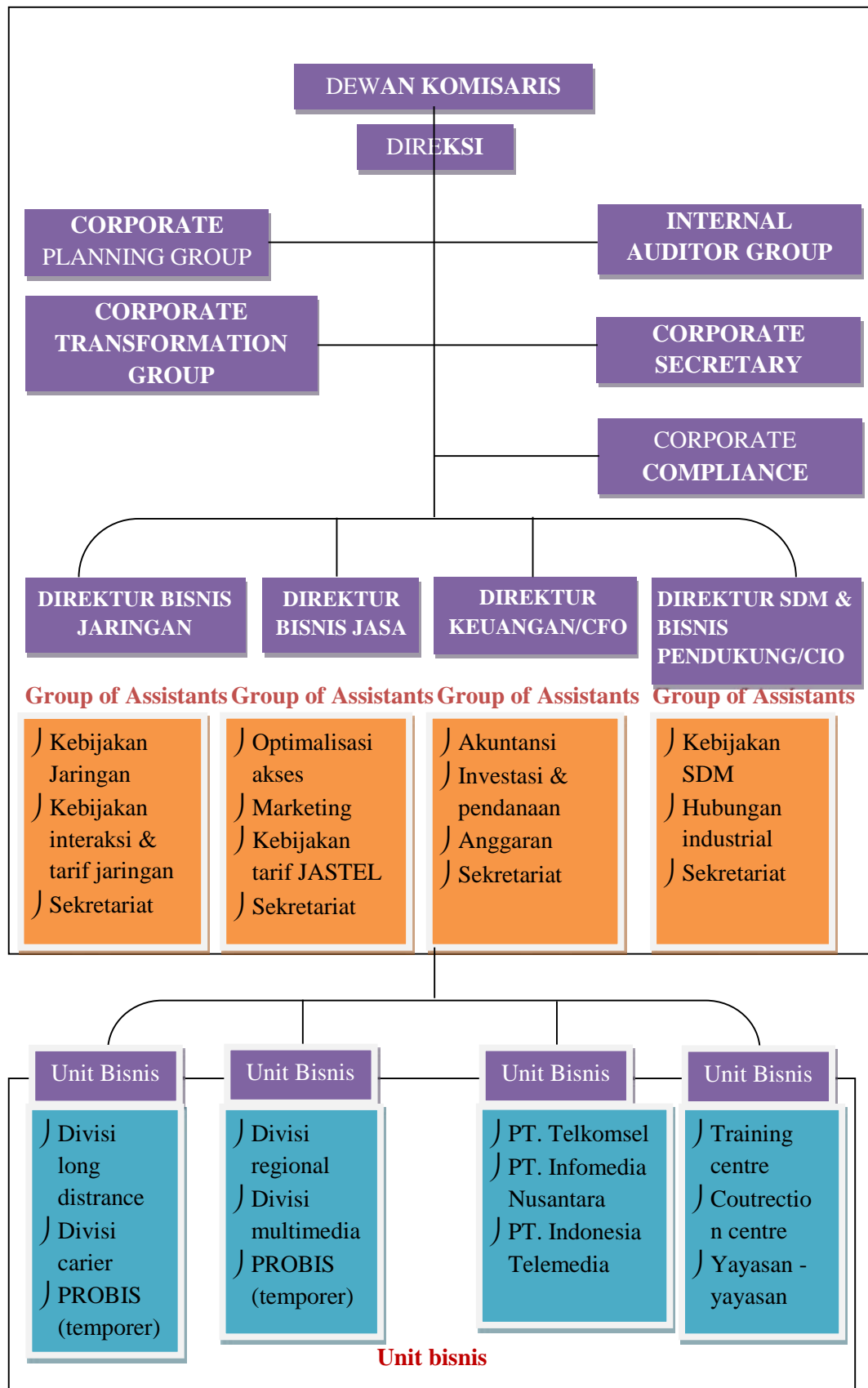
THE TELKOM WAY 135 sebagai budaya yang dikembangkan TELKOM, merupakan bagian terpenting dari upaya perusahaan untuk meneguhkan hati, merajut pikiran dan menyerasikan langkah semua insan TELKOM dalam menghadapi persaingan bisnis Infocom.

1. Struktur Organisasi PT Telekomunikasi, Tbk

Dalam pengelolaan organisasinya, PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk memiliki sebuah Dewan Komisaris yang terdiri dari 1 (satu) ketua dan 4 (empat) anggota serta sebuah Dewan Direksi yang beranggotakan 1 (satu) orang Presiden Direktur atau CEO dan 4 (empat) orang anggota Dewan Direksi yang memiliki fungsi dan tanggung jawab yang berbeda seperti Direktur Sumber Daya dan Bisnis Pendukung/CIO, Direktur Bisnis Jaringan Telekomunikasi, Direktur Bisnis dan Jasa telekomunikasi dan Direktur keuangan/CFO.

Sebagai sebuah holding company, PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Memiliki beberapa buah anak perusahaan terafiliasi seperti PT. Telekomunikasi Selular Indonesia yang bergerak sebagai penyelenggara jasa telekomunikasi bergerak selular, PT. Indonusa Telemedia yang menangani bisnis multimedia penyiaran dan internet dengan nama produk TELKOM Vision dan PT. Infomedia Nusantara yang mengelola bisnis penerbitan buku petunjuk telepon (Yellow Pages) dan Call Center.

PT TELKOM merupakan perusahaan Tbk, yang ruang lingkup kerjanya mencakup besar wilayah Indonesia. Untuk itu diperlukan manajemen yang baik untuk dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan.



Gambar 4.1 Sumber: PT. Telkom Kota Makassar

Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

1. Tugas dan Tanggung Jawab Direksi

- a. Direktur Utama bertanggung jawab penuh atas efektivitas rancangan, pelaksanaan dan pemeliharaan dari pengendalian intern perusahaan secara keseluruhan serta berkewajiban menetapkan kebijakan, memberikan arahan dan melakukan tindakan-tindakan untuk menjamin bahwa seluruh pengendalian intern perusahaan berjalan dengan baik.
- b. Direktur Keuangan bertanggung jawab atas efektivitas rancangan, pelaksanaan dan pemeliharaan dari pengendalian intern yang terkait dengan seluruh kegiatan di bawah Direktorat Keuangan serta bertanggung jawab untuk:
 - 1) Mengintegrasikan sistem informasi yang diperlukan untuk menyediakan informasi dan analisis keuangan yang handal dan tepat waktu.
 - 2) Pelaksanaan ketaatan perusahaan terhadap peraturan dan perundangan yang terkait dengan bidang tugasnya.
 - 3) Dokumentasi dan pelaksanaan pengendalian intern dalam rangka pelaporan keuangan.

Berkaitan dengan pengendalian intern untuk pengelolaan aset perusahaan, Direktur Keuangan bertanggung jawab atas:

- 1) Kas dan Bank, deposito berjangka, serta biaya-biaya dibayar di muka yang berada dalam penguasaannya, termasuk yang berada pada para Kepala Divisi dan Kepala Unit Bisnis di bawah Direktorat Keuangan dalam menjalankan fungsinya.
- 2) Transaksi berkaitan dengan perubahan Kas dan Bank, deposito berjangka, perpajakan, pendanaan dan forward, asuransi, serta transaksi modal.
- c. Direktur Bisnis Jaringan Telekomunikasi bertanggung jawab atas efektivitas rancangan, pelaksanaan dan pemeliharaan dari pengendalian intern yang terkait dengan seluruh kegiatan perusahaan di bawah Direktur Bisnis Jaringan Telekomunikasi, seperti

pengembangan unit bisnis jaringan telekomunikasi, perumusan kebijakan jaringan telekomunikasi, dan interkoneksi untuk menjamin tercapainya efektivitas dan efisiensi operasi, serta kataatan terhadap peraturan dan perundangan yang berlaku.

Berkaitan dengan pengendalian intern untuk pengolaan aset perusahaan, Direktur Bisnis Jaringan Telekomunikasi bertanggung jawab atas:

- 1) Aset perusahaan yang berada dalam penguasaannya termasuk yang berada pada para Kepala Divisi dan Kepala Unit Bisnis di bawah Direktur Bisnis Jaringan Telekomunikasi dalam menjalankan fungsinya.
 - 2) Transaksi berkaitan dengan perubahan aset perusahaan tersebut di atas.
 - 3) Revenue Assurance yang berada dalam penguasaannya.
- d. Direktur Bisnis Jasa Telekomunikasi bertanggung jawab atas efektivitas rancangan, pelaksanaan dan pemeliharaan dari pengendalian intern yang terkait dengan seluruh kegiatan perusahaan di bawah Direktur Bisnis Jaringan Telekomunikasi, seperti pengembangan unit-unit bisnis yang berkaitan dengan usaha jasa telekomunikasi, optimalisasi akses, dan marketing untuk menjamin tercapainya efektivitas dan efisiensi operasi, serta kataatan terhadap peraturan dan perundangan yang berlaku.

Berkaitan dengan pengendalian intern untuk pengolaan aset perusahaan, Direktur Bisnis Jaringan Telekomunikasi bertanggung jawab atas:

- 1) Aset perusahaan yang berada dalam penguasaannya termasuk yang berada pada para Kepala Divisi dan Kepala Unit Bisnis di bawah Direktur Bisnis Jaringan Telekomunikasi dalam menjalankan fungsinya.
- 2) Transaksi berkaitan dengan perubahan aset perusahaan tersebut di atas.

3) Revenue Assurance yang berada dalam penguasaannya.

- e. Direktur SDM dan Bisnis Pendukung bertanggung jawab atas efektivitas rancangan, pelaksanaan dan pemeliharaan dari pengendalian intern yang terkait dengan seluruh kegiatan perusahaan di bawah Direktur SDM dan Bisnis Pendukung, seperti perancangan kebijakan untuk teknologi informasi, logistic dan asset perusahaan, dan perumusan pola kompensasi dan benefit untuk menjamin tercapainya efektivitas dan efisiensi operasi, serta kataatan terhadap peraturan dan perundangan yang berlaku.

Berkaitan dengan pengendalian intern untuk pengolaan aset perusahaan, Direktur SDM dan Bisnis Pendukung bertanggung jawab atas:

- 1) Aset perusahaan yang berada dalam penguasaannya termasuk yang berada pada para Kepala Divisi dan Kepala Unit Bisnis di bawah Direktur SDM dan Bisnis Pendukung dalam menjalankan fungsinya.
- 2) Transaksi berkaitan dengan perubahan aset perusahaan tersebut di atas.
- 3) Tercapainya cost-leadership.

2. Tugas dan Tanggung Jawab Unit Pengelola SOA

Unit pengelola SOA bertugas mengintegrasikan perancangan dan pelaksanaan pengendalian intern perusahaan. Untuk memenuhi kewajiban tersebut, unit pengelola SOA bertugas dan bertanggung jawab sebagai berikut:

- a. Mengintegrasikan rancangan sistem informasi keuangan dengan sistem informasi non keuangan yang mempunyai pengaruh terhadap pengendalian dan pelaporan keuangan, termasuk di dalamnya mengenai rancangan pengendalian umum atas sistem teknologi informasi (*IT General Controls*) maupun pengendalian aplikasi (*Application Controls*), yang memungkinkan dapat dilaksanakannya

pengendalian intern secara “*end to end*” untuk setiap transaksi siklus akuntansi perusahaan;

- b. Mengintegrasikan rancangan dan pelaksanaan pengendalian intern untuk menjamin ketaatan perusahaan terhadap peraturan dan perundangan;
- c. Mengkoordinasikan pelaksanaan perbaikan pengendalian intern, memantau upaya perbaikan yang dilakukan oleh masing-masing unit bisnis, dan mendukung pelaksanaan audit pengendalian intern oleh auditor intern dan/atau auditor eksternal;
- d. Memelihara scorecard pengendalian intern sebagai alat untuk mengetahui status pencapaian tingkat keandalan pengendalian intern dari waktu ke waktu sebagai dasar penilaian kinerja pelaksanaan pengendalian intern oleh setiap unit bisnis;
- e. Memelihara dokumentasi pengendalian intern, termasuk standarisasi dokumentasi atas perubahan/perbaikan rancangan pengendalian intern;
- f. Membuat laporan manajemen mengenai implementasi pengendalian intern di perusahaan secara bulanan kepada Direktur Utama, laporan manajemen tersebut harus memuat, antara lain:
 - 1) Evaluasi atas rancangan dan pelaksanaan pengendalian intern untuk menilai kecukupan pengendalian intern.
 - 2) Identifikasi mengenai kecurangan yang signifikan dan/atau kelemahan yang berdampak material atas rancangan dan pelaksanaan pengendalian intern.
 - 3) Upaya perbaikan pengendalian intern yang telah/akan dilaksanakan.
 - 4) Kesimpulan atas hasil evaluasi.
- g. Melakukan koordinasi dan integrasi dengan intern audit sehubungan dengan tindak lanjut atas hasil monitoring/validasi pengendalian intern.

3. Tugas dan Tanggung Jawab Intern Audit Group

Intern Audit Group (IAG) berkewajiban melakukan *monitoring* dan *assessment* atas pelaksanaan pengendalian intern berkenaan dengan tingkat resiko yang dihadapi perusahaan, rancangan dan pelaksanaan pengendalian intern, serta usaha-usaha perbaikan termasuk penyelesaian temuan-temuan audit, baik dari auditor eksternal maupun internal.

Untuk memenuhi kewajiban tersebut di atas, IAG mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam kaitannya dengan pengendalian intern sebagai berikut:

- a. Melaksanakan *monitoring* dan *assessment* atas pelaksanaan pengendalian intern untuk tingkat entitas dan transaksional secara terus menerus atas pengendalian intern operasional, pengendalian intern dalam rangka pelaporan keuangan, dan pengendalian intern untuk menjamin kepatuhan;
- b. Melaksanakan audit pengendalian intern perusahaan untuk menentukan efektivitas dari rancangan dan pelaksanaan pengendalian intern perusahaan untuk tingkat entitas dan transaksional secara triwulanan atas pengendalian intern operasional, pengendalian intern dalam rangka pelaporan keuangan, dan pengendalian intern untuk menjamin kepatuhan;
- c. Melaksanakan audit khusus berkaitan dengan pengendalian intern perusahaan apabila diperlukan;
- d. Memantau upaya perbaikan yang dilakukan manajemen atas hasil audit pengendalian intern;
- e. Menyelenggarakan dan mengelola jalur komunikasi bagi karyawan perusahaan untuk melaporkan indikasi terjadinya pelanggaran atau kecurangan (*whistle blower program*) seperti pelanggaran terhadap kode etik, pelanggaran terhadap prosedur yang berlaku dan terjadinya kecurangan (*fraud*);
- f. Mengkoordinasikan pelaksanaan audit pengendalian intern yang dilakukan oleh auditor eksternal;

- g. Memberikan laporan hasil audit pengendalian intern secara triwulanan kepada Direktur Utama dengan tembusan Komite Audit, termasuk rekomendasi perbaikan, umpan balik/tanggapan yang diperoleh dari unit bisnis yang diaudit.

4. Tugas dan Tanggung Jawab Disclosure Committee

Disclosure Committee (DC) berkewajiban untuk melakukan *monitoring* atas segala hal yang harus diungkapkan (*Disclosed*) dalam laporan keuangan. Untuk memenuhi kewajiban tersebut, DC bertugas dan bertanggung jawab dalam kaitannya dengan pengendalian intern sebagai berikut:

- a. Menjabarkan dan mengidentifikasi semua transaksi atau peristiwa yang signifikan untuk memastikan bahwa semua informasi yang material yang dapat mempengaruhi penyusunan *disclosure* telah diungkap secara lengkap dan memadai;
- b. Mengembangkan infrastruktur dan sistem yang diperlukan untuk penyusunan *disclosure*;
- c. Melakukan *review* terhadap semua informasi *disclosure* yang dipublikasikan termasuk *registration statements*, hasil evaluasi dan pengendalian *disclosure*, dan hasil evaluasi atas pengendalian intern atas pelaporan keuangan;
- d. Membuat dan mengembangkan *template disclosure*;
- e. Mengumpulkan dan mereview informasi yang diberikan oleh unit-unit yang terkait;
- f. Memastikan kelengkapan *disclosure*;
- g. Memberikan laporan secara triwulanan kepada Direktur Keuangan, meliputi antara lain isu-isu terbaru terkait dengan *disclosure*, rekomendasi-rekomendasi, dan umpan balik/tanggapan berkaitan dengan *disclosure* yang diperoleh dari *stakeholder*.

5. Tugas dan Tanggung Jawab Corporate Compliance Group

Corporate Compliance Group (CCG) bertanggung jawab melakukan koordinasi pelaksanaan pengendalian intern dalam rangka

menjamin efektivitas kepatuhan terhadap kebijakan/keputusan yang telah ditetapkan baik yang berlaku di intern perusahaan maupun ketentuan perundang-undangan.

Untuk memenuhi kewajiban tersebut di atas, CCG bertugas dan bertanggung jawab dalam kaitannya dengan pengendalian intern sebagai berikut:

- a. Memastikan aktivitas perusahaan dalam posisi benar berdasarkan hukum dan menguntungkan perusahaan secara baik dan benar.
 - b. Mengelola penyelenggaraan perikatan dan pengaturan yang dibutuhkan dalam proses pengelolaan perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - c. Memastikan kebijakan/keputusan yang ditetapkan memenuhi syarat kepatuhan terhadap hukum/regulasi baik yang berlaku di intern perusahaan maupun ketentuan perundang-undangan.
 - d. Melakukan koordinasi dengan unit Intern Audit Group untuk memonitor efektivitas pelaksanaan pengendalian intern baik dalam tingkatan transaksi level maupun entity level.
6. Tugas dan Tanggung Jawab Asisten Direktur/VP/Setingkat

Setiap Asisten Direktur/VP/Setingkat berkewajiban untuk merancang dan menjalankan pengendalian intern perusahaan atas bisnis proses yang menjadi tanggung jawabnya, serta menciptakan lingkungan pengendalian yang mendukung pelaksanaan pengendalian intern perusahaan.

Untuk memenuhi kewajiban tersebut di atas, setiap Asisten Direktur/VP/Setingkat bertugas dan bertanggung jawab dalam kaitannya dengan pengendalian intern sebagai berikut:

- a. Merancang dan memelihara sistem pengendalian intern untuk masing-masing bisnis proses yang menjadi tanggung jawabnya, meliputi:
 - 1) Pengendalian intern secara “*end to end*” untuk setiap siklus bisnis;
 - 2) Ketaatan perusahaan terhadap peraturan dan perundangan yang berlaku;

- 3) Pemeliharaan dan pelaksanaan rancangan pengendalian intern, termasuk kebijakan (*policies*), prosedur, proses, sistem, fungsi dan aktivitas di unit kerja pendukung masing-masing.
- b. Memimpin dan mengarahkan bawahan, serta mengawasi pelaksanaan pengendalian intern di unit kerja pendukungnya masing-masing dengan cara:
 - 1) Mengambil langkah-langkah yang perlu dijalankan sehingga setiap karyawan di unit pendukung masing-masing dapat memahami dan menjalankan aktivitas pengendalian intern yang menjadi tanggung jawabnya.;
 - 2) Memastikan seluruh prosedur dan aktivitas pengendalian intern telah dilaksanakan dan didokumentasikan dengan baik oleh unit pendukung;
 - 3) Mengidentifikasi dan menganalisis resiko atas terjadinya hal-hal seperti perubahan karena faktor lingkungan (regulasi, kompetisi, perkembangan industri, pasar, dan teknologi baru), personil baru, perubahan/penambahan sistem informasi, produk baru, perubahan struktur organisasi, dan sebagainya, serta merancang pengendalian intern yang diperlukan atas resiko tersebut menyampaikannya kepada Asisten Akuntansi untuk didokumentasikan.
 - c. Melakukan evaluasi secara berkala untuk menilai efektivitas dari rancangan dan pelaksanaan pengendalian intern yang menjadi tanggung jawabnya, membuat laporan asersi, menyampaikan usulan perbaikan dan memberikan umpan balik untuk penyempurnaan pelaksanaan aktivitas pengendalian intern.
 - d. Mendukung pelaksanaan audit pengendalian intern, menyampaikan umpan balik/tanggapan atas hasil audit, dan melaksanakan upaya perbaikan atas temuan audit sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
 - e. Mengelola secara fisik seluruh aset yang berada dalam penguasaannya.

7. Tugas dan Tanggung Jawab Para Kepala Divisi/Unit Bisnis

Setiap Kepala Divisi/Unit Bisnis mempunyai kewajiban untuk merancang dan menjalankan pengendalian intern perusahaan atas bisnis proses yang menjadi tanggung jawabnya, serta menciptakan lingkungan pengendalian yang mendukung pelaksanaan pengendalian intern perusahaan.

Untuk memenuhi kewajiban tersebut, setiap Kepala Divisi/Unit Bisnis bertugas dan bertanggung jawab dalam kaitannya dengan pengendalian intern sebagai berikut:

- a. Merancang dan memelihara sistem pengendalian intern untuk masing-masing bisnis proses yang menjadi tanggung jawabnya, meliputi:
 - 1) Pengendalian intern secara “*end to end*” untuk setiap siklus bisnis;
 - 2) Ketaatan perusahaan terhadap peraturan dan perundangan yang berlaku;
 - 3) Pemeliharaan dan pelaksanaan rancangan pengendalian intern, termasuk kebijakan (*policies*), prosedur, proses, sistem, fungsi dan aktivitas di unit kerja pendukung masing-masing.
- b. Memimpin dan mengarahkan bawahan, serta mengawasi pelaksanaan pengendalian intern di unit kerja pendukungnya masing-masing dengan cara:
 - 1) Mengambil langkah-langkah yang perlu dijalankan sehingga setiap karyawan di unit pendukung masing-masing dapat memahami dan menjalankan aktivitas pengendalian intern yang menjadi tanggung jawabnya.;
 - 2) Memastikan seluruh prosedur dan aktivitas pengendalian intern telah dilaksanakan dan didokumentasikan dengan baik oleh unit pendukung;
 - 3) Mengidentifikasi dan menganalisis resiko atas terjadinya hal-hal seperti perubahan karena faktor lingkungan (regulasi, kompetisi, perkembangan industri, pasar, dan teknologi baru), personil baru, perubahan/penambahan sistem informasi, produk baru, perubahan

struktur organisasi, dan sebagainya, serta merancang pengendalian intern yang diperlukan atas resiko tersebut menyampaikannya kepada Asisten Akuntansi untuk didokumentasikan.

- c. Melakukan evaluasi secara berkala untuk menilai efektivitas dari rancangan dan pelaksanaan pengendalian intern yang menjadi tanggung jawabnya, membuat laporan asersi, menyampaikan usulan perbaikan dan memberikan umpan balik untuk penyempurnaan pelaksanaan aktivitas pengendalian intern.
- d. Mendukung pelaksanaan audit pengendalian intern, menyampaikan umpan balik/tanggapan atas hasil audit, dan melaksanakan upaya perbaikan atas temuan audit sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
- e. Mengelola secara fisik seluruh aset yang berada dalam penguasaannya.

2. Kegiatan Usaha

TELKOM menyediakan jasa telepon tetap kabel (*fixed wireline*), jasa telepon tetap nirkabel (*fixed wireless*), jasa telepon bergerak (*mobile service*), data/internet serta jasa multimedia lainnya.

Berikut adalah beberapa layanan telekomunikasi TELKOM:

1. Telepon (*fixed line*)

- a. TELKOM SLJJ merupakan layanan komunikasi jarak jauh antara pelanggan yang masih dalam satu wilayah Negara. Pada umumnya, pelanggan-pelanggan tersebut berada dalam wilayah kode area yang berbeda.

- b. TELKOM Global-01017 layanan baru dari TELKOM yang merupakan akses layanan untuk panggilan internasional ke mancanegara (253 tujuan panggilan).
 - c. TELKOM Lokal merupakan layanan komunikasi telepon antara pelanggan dalam jarak di bawah 30 km atau di dalam satu wilayah lokal.
 - d. TELKOM SLI merupakan panggilan telepon *International Direct Dialling* (IDD) dimana nomor telepon pemanggil dan nomor telepon yang dipanggil berbeda wilayah Negara.
2. *Flexi (fixed wireless)*
- a. *FlexiConference* inovasi dari TELKOM Flexi bertambah satu lagi dengan diluncurkannya fitur terbaru *FlexiConference*. Dengan fitur *FlexiConference*, pelanggan TELKOM Flexi kini bisa melakukan komunikasi pembicaraan hingga 200 orang sekaligus. Sedangkan untuk SMS bisa mencapai jumlah 1000 orang.
 - b. *Flexi Classy* adalah layanan Flexi dengan sistem Prabayar.
 - c. *Flexi Trendy* adalah layanan Flexi dengan sistem Prabayar berbasis kartu/simcard yang dapat diisi ulang.
 - d. *Flexi Home* adalah layanan Flexi untuk perumahan atau kantor dilayani menggunakan terminal fixed berbasis nomor esn, tarif aktivasi, abonemen dan biaya pemakaian/usage sama dengan tarif telepon rumah/pstn.

- e. *Flexi Combo* merupakan layanan yang memungkinkan anda sebagai pelanggan *Flexi Classy* atau *Trendy* untuk tetap dapat berkomunikasi (voice, SMS dan data) diberbagai kota menggunakan beberapa nomor temporer.

3. Data/Internet

- a. *Speedy* merupakan layanan (*internet service*) berkecepatan tinggi dari TELKOM, berbasis teknologi akses *Asymmetric Digital Subscribel Line* (ASDL), yang memungkinkan terjadinya komunikasi data, voice dan video secara bersamaan.
- b. *TELKOMNet Instan* (080989999) merupakan layanan akses internet dial-up secara mudah tanpa berlangganan dengan konsep pelayanan yang mudah dan sederhana.
- c. *TELKOMNet Flexy Up To 64 kbps* adalah akses komunikasi ke internet *gateway* dengan mode dapat paket pada *network* TELKOMFlexi.

4. Content dan Aplication

- a. I-VAS ‘Satu Kartu Multi Layanan Internet’ yang menjadi alat bayar untuk berbagai content atau layanan internet yang bersifat micropayment
- b. Ventus merupakan layanan jasa nilai tambah dan konvergensi dari layanan surat menyurat elektronik (email) dan mobile system (cellular/wireless) dan dikenal dengan layanan *mobile push email*.

5. *Public phone*

- a. TELKOM Coin adalah telpon yang menggunakan satu jenis uang logam yang berbentuk koinn sebagai alat pembayaran yang sah atas biaya percakapan.
- b. Warung TELKOM adalah tempat bagi masyarakat untuk mendapatkan pelayanan jasa telekomunikasi yang dikelola oleh badan usaha, koperasi atau perorangan bekerjasama dengan TELKOM dalam melakukan akses SLJJ, SLI, maupun Selular.

B. Karakteristik Responden

1. Identitas Responden

Gambaran umum responden ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik dari karyawan yang terpilih jadi responden. Penggolongan karyawan didasarkan pada jenis kelamin, satatus, usia, dan pendidikan.

Dibawah ini analisa mengenai data responden berdasarkan koesioner yaitu:

Tabel 1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
1	Laki-laki	35	64,82
2	Perempuan	19	35,19
	Jumlah	54	100%

Sember data koesioner juli 2012

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebaagian besar karyawan Telkom kota Makassar yang menjadi responden adalah laki-laki sebesar 64, 82%, artinya bahwa tingkat laki-laki masih dominan dalam meningkatkan kontribusi perusahaan sedangkan responden perempuan hanya berjumlah 35, 19% artinya masih rata-rata tingkat kepercayaan kemampuan/skill yang dimiliki.

Tabel 2
Distribusi Responden Berdasarkan Status

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
1	Menikah	40	74, 07
2	Belum menikah	14	25, 91
	Jumlah	54	100%

Sember data koesioner juli 2012

Dari sejumlah responden diatas berdasarkan tabel bahwa status perkawinan responden lebih dominan yang sudah menikah yaitu sebesar 74,07% artinya bahwa banyaknya karyawan yang menikah dan dipengaruhi oleh besarnya kompensasi diberikan, dibandingkan dengan yang belum menikah yaitu sebesar 25,91%. Hal ini terjadi karena karyawan Telkom kota Makassar banyak menikah antara 30-50 tahun.

Tbel 3
Distribusi responden berdasarkan usia

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
1	23- 30 Tahun	20	37,04
2	30- 50 Tahun	28	51,86
3	Diatas 50 Tahun	5	9,25
	Jumlah	54	100%

Sumber data koesioner juli 2012

Berdasarkan tabel diatas menunjukan banyaknya responden yang berusia 23-30 tahun sebesar 37,04% artinya responden yang berumur 20-30 tahun menunjukan bahwa masih dibawah rata-rata pencapaian peningkatan kinerja karyawan, sedangkan yang berusia diantara 30-50 sebesar 51,86% artinya tingkat pencapain prestasi kerja dan motivasi kemampuan karyawan sangat diperlukan dan lebih dari 50 tahun sebesar 9,25% artinya tingkat pengalaman sangat masih diutamakan dalam perusahaan Telkom Makassar agar memberikan kontribusi fositif.

Table 4
Distribusi responden berdasarkan pendidikan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
1	D2 & D3	8	14,82
2	S1	41	75,93
3	S2	5	9,26
	Jumlah	54	100%

Sumber data koesioner juli 2012

Tampak pada table diatas menunjukan bahwa tingkat pendidikan responden pada Telkom Makassar rata-rata tingkat pendidikan strata satu (S1) dengan sebesar 75,93% dibandingkan dengan pendidikan pasca serjan (S2) 9,26% kemudian tingkat pendidikan D2 & D3 menurun sebesar 14, 82%.

2. Analisis Koesioner Variabel Kompensasi Finansial Pada PT. Telkom Kota Makassar

Dalam penelitian ini penulis menyebarkan koesioner pada 45 responden yang diambil sebagai sampel dan disebarkan secara acak (simple random sampling) tanpa melakukan strata yang ada dalam populasi. Akan tetapi responden yang mengumpulkan koesionernya berjumlah 54 responden. Kuesioner tersebut terdiri dari 4 pertanyaan mengenai data diri responden 18 pertanyaan yang mewakili variable yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu 8 pertanyaan yang mewakili variable kompensasi financial dan 8 pertanyaan yang mewakili variable kinerja karyawan. Dibawah ini hasil analisa variable

pertanyaan mengenai variable kompensasi financial (X) pada PT. Telkom kota Makassar.

Tabel 5
Distribusi Jawaban Responden Variabel X

No.	Pernyataan/Pertanyaan	Penilaian	Frekuensi	Persentase
1.	Dengan adanya pemberian kompensasi yang berbentuk insentif, dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja	SS(5)	36	66,7
		S(4)	18	33,3
		RG(3)	-	-
		TS(2)	-	-
		STS(1)	-	-
2.	Pemberian insentif dengan asas yang layak dan adil dapat menciptakan disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik	SS(5)	10	18,5
		S(4)	38	70,4
		RG(3)	5	9,3
		TS(2)	1	1,9
		STS(1)	-	-
3.	Pemberian insentif bertujuan untuk kepuasan kerja, iktan kerja sama, dan disiplin kerja	SS(5)	18	33,3
		S(4)	34	63,0
		RG(3)	2	3,7
		TS(2)	-	-
		STS(1)	-	-
4	Pesarnya insentif diberikan karyawan dapat merangsang gairah dan semangat kerja	SS(5)	17	31,5
		S(4)	32	59,3
		RG(3)	5	9,3
		TS(2)	-	-
		STS(1)	-	-
5	Jenis dan sifat pekerjaan dapat berpengaruh terhadap besarnya insentif	SS(5)	9	16,7
		S(4)	36	66,7
		RG(3)	8	14,8
		TS(2)	1	1,9

		STS(1)	-	-
6	Karyawan yang memiliki skill/kemampuan yang lebih dari tugas yang diberikan layak mendapatkan insentif khusus	SS(5)	15	27,8
		S(4)	35	64,8
		RG(3)	4	7,4
		TS(2)	-	-
		STS(1)	-	-
7	Posisi jabatan karyawan dipengaruhi oleh besarnya insentif.	SS(5)	12	22,2
		S(4)	37	68,5
		RG(3)	5	9,3
		TS(2)	-	-
		STS(1)	-	-
8	Dengan adanya program kompensasi finansial yang berbentuk insentif dapat mendorong kesejahteraan karyawan	SS(5)	4	7,4
		S(4)	31	57,4
		RG(3)	14	25,9
		TS(2)	5	9,3
		STS(1)	-	-

Sumber: Data kuesioner 2012

Berdasarkan table diatas menunjukan bahwa sebagian besar responden didominasi pertanyaan setuju yaitu 38 orang dengan persentase 70,4%. Hal ini menjadi pemberian kompensasi financial pada PT Telkom Kota Makassar kepada karyawan dapat dikatakan memuaskan. Sedangkan responden yang memilih pertanyaan tidak setuju hanya 1 orang dengan persentase 1,9%. Kompensasi motivasi dan semangat dan gairah kerja meningkat diberikan secara layak dan wajar oleh perusahaan. Program pemberian kompensasi financial merupakan hal yang sangat penting karena faktor pendorong peningkatan kinerja karyawan.

Berikut uraian bentuk-bentuk kompensasi financial yang diberikan oleh PT. Telkom (persero) Kota Makassar.

1) Upah dan Gaji

Semakin besar upah dan gaji diberikan perusahaan maka semakin besar pula peningkatan kinerja karyawan. Gaji atau upah yang diberikan harus sesuai dengan prestasi karyawan atau kinerja karyawan agar selalu meningkatkan produktivitas kerja.

2) Insentif

Insentif adalah imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan dan diberikan pada tiap triwulanyan.

3) Bonus

Bonus adalah imbalan langsung yang diberikan oleh perusahaan karena melebihi skill/kemampuan yang dimiliki dan diberikan pada tiap tahunnya.

3. Analisis Koesioner Variabel Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom (Persero) Kota Makassar

Untuk mengetahui sejauh mana peningkatan kinerja karyawan pada PT. Telkom Makassar, maka dapat dilihat table responden sebagai berikut:

Tabel 6
Distribusi Jawaban Responden Variabel Y

No.	Pertanyaan	Penilaian	Frekuensi	Persentase
1.	Faktor motivasi dipengaruhi oleh peningkatan kinerja	SS(5)	29	53,7
		S(4)	24	44,4
		RG(3)	1	1,9
		TS(2)	-	-
		STS(1)	-	-
2.	Penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui pengetahuan dan kemampuan karyawan	SS(5)	16	29,6
		S(4)	36	66,7
		RG(3)	2	3,7
		TS(2)	-	-
		STS(1)	-	-
3.	Dengan adanya penilaian kinerja akan dimanfaatkan untuk peningkatan prestasi kerja karyawan	SS(5)	18	33,3
		S(4)	32	59,3
		RG(3)	4	7,4
		TS(2)	-	-
		STS(1)	-	-
4	Penilaian kinerja dapat mengukur mutu dan hasil kerja karyawan	SS(5)	10	18,5
		S(4)	42	77,8
		RG(3)	2	3,7
		TS(2)	-	-
		STS(1)	-	-
5	Karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi dapat mendukung peningkatan kinerja	SS(5)	16	29,6
		S (4)	35	64,8
		RG(3)	3	5,6
		TS(2)	-	-
		STS(1)	-	-
6	Dengan adanya loyalitas dan kerja keras yang dimiliki	SS(5)	14	5,6
		S(4)	37	68,5

	karyawan dapat mendorong peningkatan kinerja	RG(3)	3	5,6
		TS(2)	-	-
		STS(1)	-	-
7	Adanya keterampilan dan rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan dapat mendukung peningkatan kinerja	SS(5)	15	27,8
		S(4)	34	63,0
		RG(3)	5	9,3
		TS(2)	-	-
		STS(1)	-	-
8	Turunnya gairah dan semangat kerja tidak sesuai dengan insentif yang diharapkan karyawan	SS(5)	7	13,0
		S(4)	36	66,7
		RG(3)	9	16,7
		TS(2)	2	3,7
		STS(1)	-	-

Sumber: Data koesioner 2012

Berdasarkan table diatas menunjukan bahwa sebagian besar responden didominasi pertanyaan setuju yaitu 42 orang dengan persentase 77,8%. Hal ini menjadi bahwa kinerja meningkat pada PT Telkom Makassar. Sedangkan responden yang memilih pertanyaan tidak setuju hanya 2 orang dengan persentase 3,7%.

Peningkatan kinerja merupakan suatu kegiatan berarti bagaimana cara menjalankan tugas yang telah dilimpahkan kepadanya, dengan mempunyai rasa tanggung jawab pada diri sendiri dan memang perlu dipertanggung jawabkan dari segala sesuatu yang telah dikerjakan.

John Soeprihanto, faktor-faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan, sebagai berikut :

- a. Rasa tanggung jawab pegawai itu sendiri
- b. Memiliki rasa ingin bekerja dengan seikhlas hati
- c. Mempunyai dedikasi yang tinggi
- d. Adanya keterampilan dimiliki.
- e. Ingin mengetahui sesuatu yang di perusahaan
- f. Mempunyai loyalitas dan kerja keras
- g. Untuk mengaplikasikan antara teori dan praktek.

Berdasarkan faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan dasar inilah pimpinan pada salah satu instansi perlu memikirkan tunjangan dan kompensasi jika kelak karyawan memang memiliki dari ke tujuh faktor pendukung tersebut.

C. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui keabsahan tiap butir pertanyaan dalam angket (kuesioner). Uji validasi dilakukan seluruh butir pertanyaan dalam instrument, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor totalnya pada masing-masing konstruk. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *product moment pearson* dengan pengujian dua arah, dan kemudian data diolah melalui program SPSS *For Windows Release 16.0*, perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada table hasil uji validitas dijabarkan pada table berikut:

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel	r_{hitung}	$r_{tabel 5\%}$	Keterangan
Kompensasi Finansial (X)			
1	0,414	0,54	Valid
2	0,399	0,54	Valid
3	0,848	0,54	Valid
4	0,342	0,54	Valid
5	0,323	0,54	Valid
6	0,489	0,54	Valid
7	0,322	0,54	Valid
8	0,426	0,54	Valid
Peningkatan kinerja(Y)			
1	0,340	0,54	Valid
2	0,322	0,54	Valid
3	0,348	0,54	Valid
4	0,323	0,54	Valid
5	0,517	0,54	Valid
6	0,433	0,54	Valid
7	0,615	0,54	Valid
8	0,397	0,54	Valid

Sumber: Data Primer Olahan SPSS Juni 2011

Dari hasil uji validitas yang disajikan pada table V.1 menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,54 pada taraf signifikan 5% artinya tiap pertanyaan valid dan siap untuk di analisis.

2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas yaitu digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan tetap konsisten jika dilakukan dua kali pengukuran atau lebih pada kelompok yang sama dan alat ukur yang sama. Suatu alat ukur atau instrumen dalam hal penelitian ini berbentuk kuesioner harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas sehingga data yang diperoleh dari pengukuran yang selanjutnya akan digunakan dalam pengujian hipotesis tidak memberikan hasil yang menyesatkan. Pengujian Cronbach Alpha digunakan untuk menguji tingkat keandalan (reliability) dari masing-masing variabel. Apabila nilai Cronbach Alpha semakin mendekati 1 mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pula konsistensi reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV.2
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.657	16

Hasil uji reabilitas memperoleh nilai koefisien reliabilitas (r_{hitung}) yang lebih besar dari 0,6 (r_{table}) sesuai dengan pendapat Ghozah bahwa pernyataan dikatakan *Reliable* (handal) jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Jadi dapat dikaytakan bahwa seluru pernyataan dalam koesioner adala reliable (diandalkan)

C. Analisis Data

1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Telkom kota Makassar. Analisis regresi sederhana dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS For Windows Release 16.0*. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran dengan hasil sebagai berikut:

Table IV. 3
Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model Summary (b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.712	.707	1.06302

a. Predictors: (Constant), kompensasi finansial

b. Dependent Variable: peningkatan kinerja

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 2012

Hasil analisis regresi sederhana Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.807	2.377		2.864	.006
Peningkatan kinerja	.821	.072	.844	11.352	.000

a. Dependent Variable: peningkatan kinerja

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 2012

Hasil analisis:

Persamaan regresi adalah:

a. Constant = 6,807

b. Kompensasi finansial = 0,821

Dari hasil analisis regresi diatas maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6,807 + 0,821 X$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompensasi finansial. Nilai constant sebesar 6,807 menyatakan jika ada peningkatan kompensasi finansial, maka skor kinerja meningkat sebesar 6,807 satuan. Nilai koefisien kompensasi finansial sebesar 0,821 menyatakan jika terjadi peningkatan kompensasi sebagai satu satuan, maka kinerja kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,821 satuan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menyatakan persentase total variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1. Apabila R^2 mendekati 1, ini menunjukkan bahwa variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Sebaliknya jika nilai R^2 mendekati 0, maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.844 ^a	0.712	0.707

Sumber : Data Primer Olahan Juli 2012

Dari pengujian yang telah dilakukan menghasilkan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 71,2% sehingga dapat dikatakan bahwa hasil pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 71,2% variable peningkatan kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi finansial. Sedangkan sekitar 28,8% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

3. Uji parsial (uji t)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel indeviden terhadap variabel devenden secara individual. Uji t dilakukan dengan dua sisi pengujian hipotesis. Hasil uji t diperoleh dari test signifikan dengan program *SPSS for windows release 16.0*. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel 5.7 berikut:

Tabel IV. 4

Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	P-value	Keterangan
Prestasi Kerja	11,352	2,006	000	H_0 ditolak

Sumber: Data Primer Olahan SPSS 2012

Dari hasil analisis regresi di atas dapat diketahui nilai t_{hitung} 11,352 seperti pada Tabel 5.7. maka langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial (X) dan peningkatan kinerja (Y)

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial (X) dan peningkatan kinerja (Y)

2. Menentukan t_{hitung}

Berdasarkan tabel diperoleh t_{hitung} sebesar 11,352.

3. Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n - k = 54 - 2 = 52$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel). Dengan pengujian dua sisi (signifikan = 0,025) hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,006.

4. Pengujian

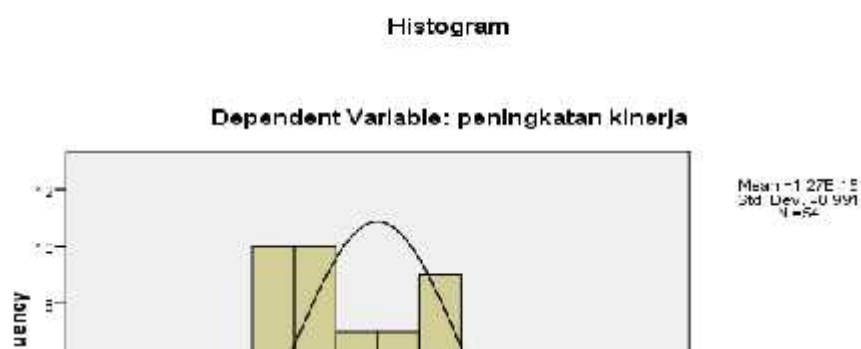
H_0 : diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 : ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

5. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

6. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,352 > 2,006$) maka H_0 ditolak.

7. Gambar



8. Kesimpulan

Oleh karena itu $t_{hitung} > t_{tabel}$ $11,352 > 2,006$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh antara kompensasi finansial dengan peningkatan kinerja. Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi financial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada PT. Telkom (Persero) Kota Makassar.

4. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t memperoleh nilai $t_{hitung} = 11,352$ diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Artinya kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Semakin besar kompensasi finansial yang diberikan, maka semakin tinggi pula peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya Semakin kecil kompensasi financial yang diberikan, semakin rendah pula peningkatan kinerja karyawan yang didapat.

Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis H_a bahwa kompensasi financial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

peningkatan kinerja karyawan. Yang membuktikan kompensasi finansial mempunyai hubungan yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh kompensasi financial terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari hasil uji statistik dengan menggunakan uji t, dimana dapat diketahui signifikan dari pengaruh variabel indeviden terhadap variabel devenden secara individual. Dari hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 11,352 dan t_{tabel} sebesar 2,006. Maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,352 > 2,006$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada terdapat pengaruh antara kompensasi finansial dengan kinerja. Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Telkom (Persero) Kota Makassar.

B. Saran

1. Perusahaan perlu lebih memperhatikan pemberian program kompensasi finansial yang berbentuk insentif pada karyawan, baik karyawan yang memiliki prestasi kerja maupun tidak dimiliki, agar karyawan betul-betul menjalankan tugas yang diberikan, juga semangat dan gairah kerja karyawan termotivasi dan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.
2. Kompensasi finansial dalam hal ini insentif perlu dilakukan/menerapkan dengan layak, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja, agar benar-benar mencapai tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Asep, Herman. 2009. *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*, cetakan ke-2, PT. Gramedia, Jakarta.
- Dasler, Geary. 2003. *Human Resources Managenet*, Pearson Education Inc, Upper Sddle River, Internasional Edition, USA.
- Flippo, B. 2002. *Cprinlpes Of Personal Management*, Fourt Edition, Tokyo McGraw Hall, Kagokusa. Ltd.
- Hani Handoko, T. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hani Handoko, T. 1996. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan, SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indriantoro Nur dan bambang Supomo, *Metode Penelitian Bisnis Untuk akuntan dan Manajemen*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Kusdyah Rachmawati, Ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. I, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Manullang, M. 2002. *Manajemen Personalia*, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatinodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Panggabean, 2004. *Manajemen Sumbe Daya Manusia*, Cet. Kedua Ghalian Indonesia, Bogor.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan 1 s.d 7, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ranupandoyo. 2001. *Pengantar Manajemen*, Edisi Kedelapan, Cetakan Kelima, Bina Aksara, Bandung.

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi, Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*, PT. Rafika Aditama, Jakarta.

Siswanto Sastrohadrya, B. 2000. *Produktivitas Kerja Bagi Eksekutif*, Edisi Ketiga, PT. Gramedia, Jakarta.

Soeprihanto, John. 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.

Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Swastha, Basu. 1999. *Pengantar Bisnis*, Edisi Kedua, Cetakan Kelima, Bumi Aksara, Jakarta.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.

L
A
M
P
I
R
A
N

DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER PENELITIAN

“ Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. TELKOM (Persero) Devisi Costumer Service Kota Makassar”

No. Kuesioner :.....

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Jabatan :
Pendidikan Terakhir :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas Saudara (i) pada tempat yang telah disediakan dan bacalah dengan teliti. setiap pertanyaan dan seluruh alternative jawaban yang telah disediakan.
2. Berilah tanda silang () pada alternative jawaban yang disediakan yang dianggap sesuai dengan kenyataan yang Bapak/Ibu rasakan di Telkom Makassar. (KET: SS= Sangat Setuju, S= setuju, RR= ragu-ragu, KS=kurang setuju, TS= tidak setuju)
3. Bila ada yang kurang jelas mohon ditanyakan pada kami sebagai peneliti.

a. Pertanyaan tentang Kompensasi Finansial

NO.	Pernyataan/pertanyaan	SS	S	RR	KS	TS
1	Dengan adanya pemberian kompensasi yang berbentuk insentif, dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja					
2	Pemberian insentif dengan asas yang layak dan adil dapat menciptakan disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik					
3	Pemberian insentif bertujuan untuk kepuasan kerja, iktan kerja sama, dan disiplin kerja					
4	Pesarnya insentif diberikan karyawan dapat merangsang gairah dan semngat kerja					

5	Jenis dan sifat pekerjaan dapat berpengaruh terhadap besarnya insentif					
6	Karyawan yang memiliki skill/kemampuan yang lebih dari tugas yang diberikan layak mendapatkan insentif khusus					
7	Posisi jabatan karyawan dipengaruhi oleh besarnya insentif					
8	Dengan adanya program kompensasi finansial yang berbentuk insentif dapat mendorong kesejahteraan karyawan					

b. Pertanyaan tentang Kinerja

NO.	Pernyataan/pertanyaan	SS	S	RR	KS	TS
1	Faktor motivasi dipengaruhi oleh peningkatan kinerja					
2	Penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui pengetahuan dan kemampuan karyawan					
3	Dengan adanya penilaian kinerja akan dimanfaatkan untuk peningkatan prestasi kerja karyawan					
4	Penilaian kinerja dapat mengukur mutu dan hasil kerja karyawan					
5	Karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi dapat mendukung peningkatan kinerja					
6	Dengan adanya loyalitas dan kerja keras yang dimiliki karyawan dapat mendorong peningkatan kinerja					
7	Adanya keterampilan dan rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan dapat mendukung peningkatan kinerja					
8	Turunnya gairah dan semangat kerja tidak sesuai dengan insentif yang diharapkan karyawan					

~TERIMA KASIH~

Variabel Kompensasi Finansial

No Responden	DATA SETELAH DI-CODING								Jumlah X
	pert1	pert2	pert3	pert4	pert5	pert6	pert7	pert8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	5	4	4	4	4	4	4	4	32
3	5	4	4	5	4	4	3	3	33
4	4	4	4	4	4	5	5	3	34
5	5	4	4	4	5	4	5	4	35
6	5	4	4	4	4	4	4	3	32
7	4	4	5	4	5	4	4	5	35
8	4	4	4	4	4	4	4	3	31
9	4	4	4	4	4	4	3	3	32
10	5	5	4	4	3	4	4	4	33
11	4	4	5	4	4	4	5	4	34
12	5	4	4	4	4	4	4	4	32
13	5	4	4	4	4	5	5	5	36
14	4	5	4	4	4	4	5	4	32
15	5	4	4	5	4	5	4	4	35
16	4	4	4	3	5	4	4	3	31
17	4	4	4	4	5	4	3	4	32
18	4	3	4	4	5	4	4	4	32
19	5	5	5	4	3	4	4	4	34
20	5	4	5	4	5	4	5	5	37
21	5	4	4	4	4	4	3	4	32
22	5	5	5	4	4	4	4	4	35
23	4	5	4	5	5	4	5	5	37
24	4	4	5	4	4	5	4	4	34
25	4	4	3	4	4	4	5	4	32
26	5	4	5	5	4	5	4	3	35
27	4	5	4	4	5	4	4	2	32
28	4	4	3	4	4	4	4	4	31
29	5	5	4	4	4	3	4	4	34
30	4	4	5	4	4	4	5	4	34
31	5	4	5	4	5	5	5	4	37
32	5	5	5	5	5	5	4	4	38
33	5	4	3	4	4	5	5	4	34
34	4	4	4	3	4	4	4	5	32
35	5	4	4	4	5	4	4	4	34
36	5	5	5	4	5	4	4	4	35
37	4	5	5	4	4	4	4	4	34

38	5	4	4	4	4	5	4	4	34
39	5	5	4	4	5	4	5	4	36
40	4	4	5	4	4	5	4	4	34
41	4	5	5	4	4	4	4	5	35
42	5	4	4	5	4	5	4	5	39
43	5	5	4	4	5	5	4	4	36
44	4	3	4	4	4	4	4	3	30
45	5	4	5	4	4	4	5	4	35
46	3	4	4	5	4	3	4	4	31
47	5	4	4	4	4	4	4	3	32
48	5	4	5	4	4	3	5	4	34
49	5	4	4	4	4	4	4	4	33
50	4	5	5	4	5	5	4	4	36
51	5	4	3	5	4	4	4	4	32
52	5	5	5	5	5	5	3	2	35
53	4	5	4	5	3	4	5	4	34
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32

Variabel Peningkatan Kinerja

No responden	DATA SETELAH DI-CODING								Jumlah X
	pert1	pert2	pert3	pert4	pert5	pert6	pert7	pert8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	5	4	4	4	4	4	4	4	32
3	5	4	4	5	4	4	3	3	33
4	4	4	4	4	4	5	5	3	34
5	5	4	4	4	5	4	5	4	35
6	5	4	4	4	4	4	4	3	32
7	4	4	5	4	5	4	4	5	35
8	4	4	4	4	4	4	4	3	31
9	4	4	4	4	4	4	3	3	32
10	5	5	4	4	3	4	4	4	33
11	4	4	5	4	4	4	5	4	34
12	5	4	4	4	4	4	4	4	32
13	5	4	4	4	4	5	5	5	36
14	4	5	4	4	4	4	5	4	32
15	5	4	4	5	4	5	4	4	35
16	4	4	4	3	5	4	4	3	31
17	4	4	4	4	5	4	3	4	32
18	4	3	4	4	5	4	4	4	32
19	5	5	5	4	3	4	4	4	34

[illegible]

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kompensasi finansial ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: peningkatan kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.712	.707	1.06302

a. Predictors: (Constant), kompensasi finansial

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.610	1	145.610	128.858	.000 ^a
	Residual	58.760	52	1.130		
	Total	204.370	53			

a. Predictors: (Constant), kompensasi finansial

b. Dependent Variable: peningkatan kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.807	2.377		2.864	.006
	kompensasi finansial	.821	.072	.844	11.352	.000

a. Dependent Variable: peningkatan kinerja



RIWAYAT HIDUP

Muh Hasan., lahir pada tanggal 18 Juni 1990 ditimampu. Desa Timampu Kecamatan Towuti Kabupaten Luwu Timur Sulawesi Selatan, merupakan anak kelima dari Sembilan bersaudara dari pasangan **Alm. Mustaming dan Bania.**

Tahun 1996 sekolah di SDN 264 Timampu dan lulus pada tahun 2002. Kemudian pada tahun yang sama setelah lulus kemudian mendaftar di Mts Darunnajah Timampu dan sekolah selama 3 tahun hingga lulus pada tahun 2005. Pada tahun yang sama melanjutkan ke SMAN 1 Towuti dan lulus pada tahun 2008.

Tahun 2008 mendaftar diperguruan tinggi negeri di Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar. Dia mengambil jurusan Manajemen Ekonomi pada Fakultas Syariah dan Hukum melalui jalur SMNPTN dan lulus. Setelah lulus dia mengikuti perkuliahan selama 7 semester.

Pada semester kedelapan tahun 2012 dia mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Universitas Islam Negeri Makassar, Angkatan ke-47 di Desa Corawali, Kecamatan Panca Lautang, Kabupaten Sidrap selama dua bulan, sejak bulan Maret hingga bulan Mei 2012.